

- 平成23年度 定時決定(算定)について -

新たに一定の要件を満たした場合には保険者算定の対象となります！

Contents

- 【お知らせ】平成23年度 定時決定(算定)について - 保険者算定の追加 -
 【統計情報】2010(平成22)年度個別労働紛争解決制度の施行状況について
 【企業を守る！ワンポイント講座】#22 休職③ - 復職時の注意点 -

お知らせ

平成23年度 定時決定(算定)について - 保険者算定の追加 -

被保険者が事業所から受ける報酬は、昇給等で変動します。そこで、変動後の報酬に対応した標準報酬月額とするため、毎年1回、決まった時期に標準報酬月額の見直しが行われており、これを「定時決定」といいます。定時決定は、7月1日現在の被保険者について、4月から6月に受けた報酬の平均額を標準報酬月額等級区分にあてはめて、その年の9月から翌年の8月までの標準報酬月額を決定します。

しかしながら、業務の性質上、例年4月から6月の報酬額が他の月と比べて著しく変動する場合には、定時決定の基礎となる4月から6月までの報酬の平均額と、年間の報酬の月平均とが著しく乖離することとなっていたため、本年度より、「業務の性質上、季節的に報酬が変動することにより、通常の方法によって報酬月額の算定を行うことが著しく不当であると認められる場合」には、新たに保険者算定の対象になることとなりました。

この「業務の性質上…」に該当し、保険者算定の対象となるためには、

- ① 3ヶ月間(4月～6月)の報酬額をもとに算出した標準報酬月額が、過去1年間(前年7月～当年6月)の月平均報酬額によって算定した標準報酬月額と比べて2等級以上の差があること。
- ② この2等級以上の差が、業務の性質上、例年発生することが見込まれること。

という要件を満たす必要があり、この要件を満たした場合には、

- ① 保険者算定の要件に該当する理由を記載した事業主の申立書
- ② 保険者算定に関する被保険者の同意書
- ③ 報酬額等を記載した書類

を提出することにより、過去1年間の月平均報酬額によって、定時決定が行われることとなりました。

統計情報

2010(平成22)年度 個別労働紛争解決制度の施行状況について

厚生労働省より、2010(平成22)年度 個別労働紛争解決制度の施行状況が発表されました。

厚生労働省が全国の都道府県労働局又は労働基準監督署等に設置している総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は113万234件(前年度比0.9%)、民事上の個別労働紛争相談件数は24万6,907件(同0.2%減)となっており、また、助言・指導申出件数は7,692件(同1.1%減)、あっせん申請受理件数は6,390件(同18.3%減)となっております。これらは、過去最高を記録した2009(平成21)年度と同水準で高止まりしている結果となっております。

また、紛争の内容につきましては、「解雇」に関するものが最も多く21.2%、「いじめ・嫌がらせ」が13.9%、「労働条件の引下げ」が13.1%と続いております。前年度と比べて、高水準である『解雇』に関するものの件数は減少(前年度比13.0%減)したものの、『いじめ・嫌がらせ』、『その他の労働条件』などが増加(同10.2%増、17.1%増)し、紛争内容が多様化しております。

企業を守る！ワンポイント講座

#22 休職③ - 復職時の注意点 -

休職の第3回目として、今回は、復職する際の注意点について説明させていただきます。

傷病により休職している従業員が復職を申し出た場合、企業の人事部や人事担当者としては、休職前の業務に従事することが出来るようになってから、従業員が復職することを願っているものと思われま
すし、従業員本人からしても、それが最も望ましいものであると思われま

しかし、現実的には「従前の業務は無理であるが、他の業務であれば、復職することが出来る」とい
う状況が発生することもあります。このような場合、企業としては復職前の業務に従事出来ないことを
理由に、復職の申出を断ることが出来るのかという問題が生じます。ここで重要となるのが、個々の労
働契約における業務内容等の特定の有無です。労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結し
ている場合においては、労働者が傷病発病前の業務を遂行する事が困難であっても、他に遂行し得
る業務が存在し、当該労働者が、現にその業務での労務提供を申し出ている場合であれば、企業は
同業務への配置を検討することが求められ、また、これにより労働契約上の義務が履行されるもの
と解するのが相当であるとされています（片山組事件（最一小判平10・4・9））。

一方、「職種や業務内容を特定されている場合」につきましては、原則として、その特定された業
務に復職することが必要となります。しかし、近時の裁判例においては、「職種や業務内容が特定さ
れていない場合」と同様に、他の業務への現実的配置可能性を検討すべきとの判決も見られるとこ
ろでありますので、注意が必要となってきます（コントラ事件（大阪高判平14・6・19））。

また、さらに復職の際に注意すべきものとしては、復職願と共に医師の診断書が提出された場合です。
現実には、このようなケースが多いのではないかと思います。従業員が持参した、医師の診断書に「短
時間勤務であれば可能」又は、「2～3ヶ月は軽作業に限定する」等といった記載がなされている事
があります。会社が明確な復職基準を持たない場合、提出された診断書の内容に沿って復職の是非
を検討する可能性は否定できません。しかし、必ずしも、その診断書の記載内容に従わなければな
らないわけではありません。そのためには、就業規則等において復職基準を具体的かつ明確に定め
ておくことが必要となり、その上で、産業医や会社が指定する医師の意見等を参考に、診断書の妥
当性を判断することも1つの方法と思われま

す。さらに、本人が業務の希望を明らかにしているのであれば、その業務への配置の可能性を検討することになります。こうした検討の結果、他の業務
への配置換えも困難であり、復職は認められないという判断に至れば、本人の復職の申出に応じる
必要はなく、休職を継続するか、または休職期間が満了し自然退職となることが考えられます。

企業としては、労働契約の締結に伴い、労働者の生命、身体等の安全を確保しつつ労働することが出来るよう配慮すべき義務（安全配慮義務）を負っていますので、このような問題につきまして
は慎重に検討することが必要となります。

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区赤坂 3-3-3 住友生命赤坂ビル 4階

TEL:03-6230-4539 FAX:03-3583-9111 E-mail:eigy@eosi.co.jp

<http://www.eosi.co.jp/>